Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management
p-ISSN: 2797-9725 | e-ISSN: 2777-0559
Vol. 5 No. 3 September - Desember 2025

BAGAIMANA PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT DITERAPKAN? SEBUAH ANALISIS BIBLIOMETRIK

Loso Judijanto[1]
[1]IPOSS Jakarta, Indonesia
Email: losojudijantobumn@gmail.com

Abstract

This study aims to map the development and trends in research in the field of Green Human Resource Management (Green HRM) using a bibliometric approach. Using data from the Scopus database and analyzed using VOSviewer software, this study explores keyword emergence patterns, author and institutional collaboration networks, and inter-country contributions to the development of Green HRM literature. The visualization results show that the most dominant themes are sustainability, environmental management, and green behavior, which are closely related to the concepts of employee engagement, corporate social responsibility, and transformational leadership. Malaysia, Pakistan, and China are noted as the countries with the most prominent research contributions, supported by strong and productive institutional networks. In addition, temporal trends and keyword density indicate a shift in research focus towards the practical implementation of Green HRM in an organizational context. This study provides a theoretical contribution by expanding the conceptual understanding of Green HRM and offers practical implications for organizations to design sustainable HR strategies. However, the limitations of using a single database and a purely quantitative approach open up opportunities for further research using qualitative or mixed-method approaches.
Keywords*: Green Human Resource Management, Bibliometrik, Sustainability, Employee Engagement*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan perkembangan dan tren riset dalam bidang Green Human Resource Management (Green HRM) dengan pendekatan bibliometrik. Menggunakan data dari database Scopus dan dianalisis melalui perangkat lunak VOSviewer, studi ini mengeksplorasi pola kemunculan kata kunci, jaringan kolaborasi penulis dan institusi, serta kontribusi antarnegara dalam pengembangan literatur Green HRM. Hasil visualisasi menunjukkan bahwa tema utama yang paling dominan adalah sustainability, environmental management, dan green behavior, yang terhubung erat dengan konsep employee engagement, corporate social responsibility, dan transformational leadership. Malaysia, Pakistan, dan China tercatat sebagai negara dengan kontribusi riset paling menonjol, didukung oleh jejaring institusi yang kuat dan produktif. Selain itu, tren temporal dan densitas kata kunci mengindikasikan pergeseran fokus riset ke arah implementasi praktis Green HRM dalam konteks organisasi. Studi ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperluas pemahaman konseptual Green HRM dan menawarkan implikasi praktis bagi organisasi untuk merancang strategi SDM berkelanjutan. Namun, keterbatasan penggunaan satu basis data dan pendekatan kuantitatif murni membuka peluang bagi penelitian lanjutan dengan pendekatan kualitatif atau mixed-method.
Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan, Bibliometrik, Keberlanjutan, Keterlibatan Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, konsep keberlanjutan telah menjadi arus utama dalam diskursus global lintas sektor. Perubahan iklim, penurunan kualitas lingkungan, serta degradasi sumber daya alam telah menimbulkan keprihatinan besar terhadap masa depan bumi dan umat manusia (Arulrajah et al., 2015; Renwick et al., 2013). Tekanan dari masyarakat, organisasi internasional, dan pemerintah mendorong berbagai sektor industri

untuk mengambil peran aktif dalam upaya pelestarian lingkungan. Tidak hanya dalam bentuk tanggung jawab sosial perusahaan yang bersifat eksternal, tetapi juga melalui transformasi internal dalam pengelolaan operasional dan sumber daya manusia (Opatha & Arulrajah, 2014). Dalam konteks ini, konsep Green Human Resources Management (Green HRM) muncul sebagai pendekatan strategis yang menggabungkan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam kebijakan, prosedur, dan praktik manajemen sumber daya manusia. Green HRM bukan sekadar jargon manajerial, melainkan cerminan dari kesadaran kolektif bahwa manusia sebagai penggerak organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang ramah lingkungan.

Konsep Green HRM mencakup berbagai aspek pengelolaan SDM, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi yang mempertimbangkan nilai-nilai lingkungan, pelatihan dan pengembangan yang membangun kesadaran ekologis, penilaian kinerja yang memasukkan kontribusi terhadap pelestarian lingkungan sebagai indikator, hingga kompensasi dan penghargaan yang mendorong perilaku pro-lingkungan di tempat kerja (Yong et al., 2020). Dengan kata lain, Green HRM bukan hanya soal pengurangan jejak karbon perusahaan, melainkan tentang bagaimana organisasi membentuk sikap, perilaku, dan pola pikir karyawannya agar sejalan dengan prinsip keberlanjutan. Organisasi yang menerapkan Green HRM secara konsisten diyakini mampu meningkatkan reputasi, loyalitas karyawan, efisiensi operasional, hingga keunggulan kompetitif di pasar yang semakin peduli pada aspek sosial dan lingkungan. Namun demikian, penerapan Green HRM bukanlah proses yang sederhana, karena membutuhkan komitmen jangka panjang, perubahan budaya organisasi, serta integrasi menyeluruh dalam sistem manajerial yang ada (Khaskhely et al., 2022; Pham et al., 2020).

Penerapan Green HRM tidak dapat dipisahkan dari konteks sosio-ekonomi dan budaya organisasi masing-masing. Di negara-negara maju, praktik Green HRM mulai diadopsi secara lebih sistematis, terutama oleh perusahaan multinasional yang menghadapi tekanan regulasi dan ekspektasi publik yang tinggi. Sebaliknya, di negara berkembang, termasuk di kawasan Asia Tenggara, adopsi Green HRM masih terbilang terbatas dan cenderung sporadis (Gilal et al., 2019). Hal ini bisa disebabkan oleh minimnya kesadaran akan urgensi isu lingkungan, keterbatasan sumber daya, serta ketiadaan kerangka kebijakan yang mendorong integrasi aspek hijau dalam manajemen SDM. Selain itu, banyak organisasi masih menganggap bahwa investasi dalam Green HRM bukanlah prioritas utama dibandingkan target-target operasional lainnya. Padahal, dalam jangka panjang, kegagalan untuk membangun sistem manajemen SDM yang berwawasan lingkungan dapat membawa risiko reputasi dan operasional yang serius (Ahmad, 2015). Oleh karena itu, dibutuhkan pemahaman yang lebih dalam dan sistematis mengenai bagaimana Green HRM berkembang dalam ranah keilmuan dan praktik, termasuk kendala serta potensi pengembangannya ke depan.

Dalam dunia akademik, topik Green HRM mulai menarik perhatian para peneliti dalam satu dekade terakhir. Sejumlah kajian telah mengeksplorasi hubungan antara Green HRM dan berbagai aspek organisasi, seperti kinerja keberlanjutan, keterlibatan karyawan, hingga inovasi lingkungan. Namun, penelitian-penelitian tersebut masih tersebar dan belum terpetakan secara utuh, baik dari segi pendekatan teoritis, tema sentral, maupun metodologi yang digunakan (Ahmad, 2015; Muster & Schrader, 2011). Banyak penelitian dilakukan dengan pendekatan studi kasus atau survei persepsi, tetapi sedikit yang mencoba mengkaji Green HRM dari perspektif makro dan evolusioner (Lin et al., 2024; Muster & Schrader, 2011).

Dengan kata lain, meskipun volume publikasi tentang Green HRM terus meningkat, belum ada kajian yang secara khusus memetakan struktur literatur Green HRM dalam skala luas, seperti jaringan penulis utama, institusi terkemuka, kolaborasi antarnegara, dan tren kata kunci yang mendominasi diskursus keilmuan ini. Ketiadaan pemetaan ini menjadi kendala dalam memahami bagaimana keilmuan Green HRM berkembang dan ke mana arahnya bergerak.

Untuk mengatasi kesenjangan tersebut, analisis bibliometrik hadir sebagai pendekatan yang relevan dan strategis. Dengan bantuan perangkat lunak seperti VOSviewer dan alat analisis lainnya, bibliometrik memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola, tren, dan struktur pengetahuan dalam bidang tertentu secara kuantitatif dan visual (Van Eck & Waltman, 2014). Metode ini dapat digunakan untuk menjawab berbagai pertanyaan penting: Siapa penulis paling berpengaruh dalam kajian Green HRM? Jurnal apa yang paling banyak menerbitkan studi-studi terkait Green HRM? Apa saja istilah atau tema utama yang berkembang dalam kajian ini dari waktu ke waktu? Dan sejauh mana kolaborasi antarpeneliti atau antarnegara dalam mengembangkan topik ini? Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, maka akan diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang lanskap keilmuan Green HRM, yang tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan akademik, tetapi juga dapat dijadikan dasar dalam merumuskan strategi kebijakan dan implementasi di tingkat organisasi.

Meskipun Green HRM semakin mendapatkan perhatian di kalangan akademisi dan praktisi, namun hingga kini belum banyak kajian yang secara komprehensif memetakan arah dan perkembangan riset di bidang ini. Literatur yang ada cenderung terfragmentasi dan belum mampu memberikan gambaran utuh mengenai struktur pengetahuan yang terbentuk. Akibatnya, peneliti baru sering mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi tema riset yang relevan dan memiliki kontribusi signifikan. Di sisi lain, praktisi organisasi pun kehilangan rujukan ilmiah yang dapat membantu mereka merancang kebijakan Green HRM yang berbasis bukti dan tren global. Kekosongan ini menciptakan kebutuhan akan kajian bibliometrik yang mampu menyusun peta intelektual Green HRM secara sistematis, sekaligus menjembatani dunia akademik dan praktek. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, studi ini bertujuan untuk melakukan analisis bibliometrik terhadap publikasi-publikasi ilmiah yang berkaitan dengan Green Human Resources Management.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan bibliometrik sebagai metode utama untuk memetakan dan menganalisis perkembangan literatur mengenai Green Human Resources Management (Green HRM) secara kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh tentang struktur, tren, serta pola kolaborasi dalam publikasi ilmiah di suatu bidang. Bibliometrik merupakan teknik yang banyak digunakan dalam studi literatur sistematis modern karena kemampuannya dalam mengidentifikasi penulis terproduktif, jurnal utama, tema sentral, dan evolusi penelitian dari waktu ke waktu. Melalui pendekatan ini, penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga mampu menyusun peta keilmuan dan menjelaskan dinamika riset yang terjadi dalam kajian Green HRM secara visual dan terstruktur.

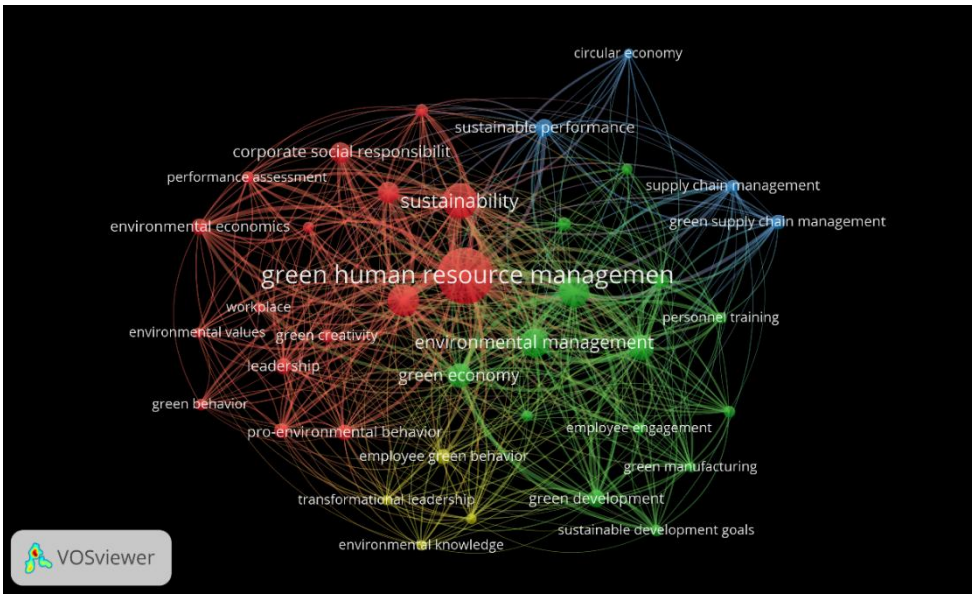
Data bibliometrik dalam penelitian ini dikumpulkan dari database Scopus, mengingat basis data ini merupakan salah satu sumber literatur ilmiah terbesar dan paling kredibel yang

mencakup jurnal-jurnal bereputasi tinggi dari berbagai disiplin ilmu. Proses pencarian literatur dilakukan dengan menggunakan kata kunci utama "Green Human Resource Management" dan variasinya seperti "Green HRM," "Sustainable HRM," serta kombinasi dengan kata kunci tambahan seperti "environmental sustainability" dan "human resource practices." Rentang waktu publikasi yang dianalisis adalah dari tahun 2000 hingga 2025 untuk menangkap perkembangan jangka panjang. Setelah dilakukan proses penyaringan berdasarkan jenis dokumen (hanya artikel jurnal dan proceeding yang relevan) serta bahasa (bahasa Inggris), diperoleh sejumlah publikasi yang kemudian diekstraksi metadata-nya untuk dianalisis lebih lanjut. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak VOSviewer, yang mampu memvisualisasikan jaringan ko-occurence kata kunci, kolaborasi antarpenulis dan institusi, serta peta sebaran topik. Proses analisis dilakukan secara bertahap, dimulai dari eksplorasi awal untuk memahami distribusi umum publikasi, dilanjutkan dengan analisis jaringan (network analysis) untuk melihat hubungan antar elemen dalam literatur, dan diakhiri dengan interpretasi visual untuk menyusun peta intelektual Green HRM.

HASIL PENELITIAN

1. Visualisasi Jaringan Co-Occurrence Kata Kunci

Analisis pertama yang dilakukan adalah pemetaan jaringan co-occurrence kata kunci yang digunakan dalam artikel-artikel terkait Green HRM. Jaringan ini bertujuan untuk mengidentifikasi istilah-istilah kunci yang paling sering muncul bersama dalam satu dokumen dan membentuk tema utama dalam kajian Green HRM. Dengan visualisasi ini, dapat dilihat bagaimana topik Green HRM berkembang dari waktu ke waktu dan tema-tema apa saja yang paling dominan.



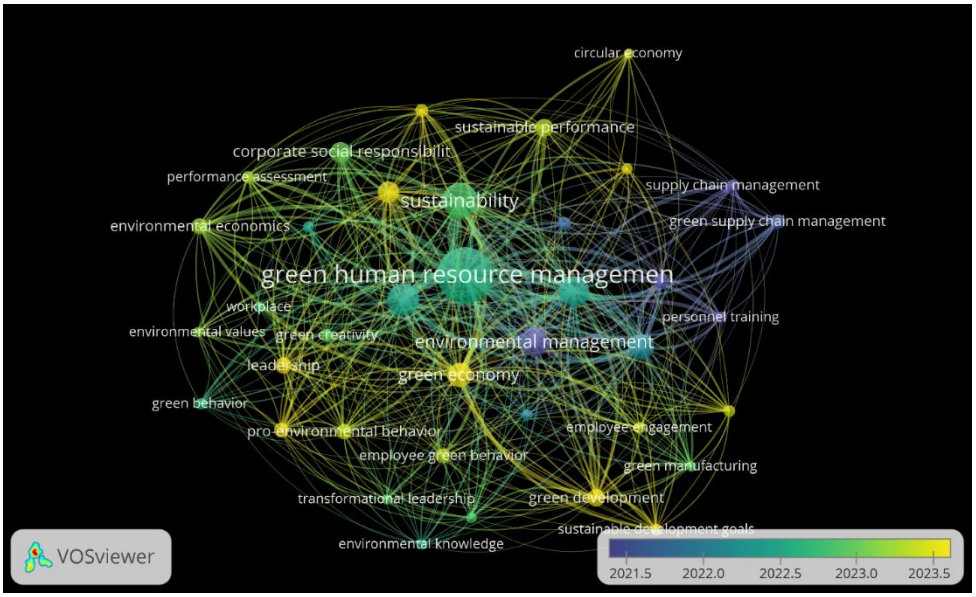
Gambar 1. Visualisasi Jaringan
Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Gambar 1 di atas, kata kunci "green human resource management" muncul sebagai pusat gravitasi dari jaringan, mengindikasikan bahwa istilah ini merupakan fokus utama dari mayoritas artikel dalam dataset yang dianalisis. Titik-titik (node) yang mengelilinginya merepresentasikan kata kunci lain yang sering muncul bersamaan dalam

dokumen, sedangkan garis-garis penghubung (edges) menunjukkan kekuatan hubungan antara kata kunci tersebut. Semakin tebal garisnya, semakin kuat asosiasi atau frekuensi kemunculannya bersama. Struktur visual ini membentuk beberapa klaster warna yang mengindikasikan tema atau domain yang saling berhubungan dalam literatur Green HRM. Klaster merah cenderung berfokus pada dimensi sosial dan perilaku organisasi, termasuk kata kunci seperti corporate social responsibility, environmental economics, leadership, dan green behavior. Ini menunjukkan bahwa banyak studi Green HRM mengaitkan konsep ini dengan perilaku pro-lingkungan di tempat kerja dan nilai-nilai tanggung jawab sosial perusahaan. Klaster ini memperlihatkan adanya hubungan erat antara kebijakan HRM hijau dengan aspek kultural dan kepemimpinan organisasi.

Sementara itu, klaster hijau mengelompokkan kata kunci yang lebih teknis dan strategis, seperti employee engagement, green development, sustainable development goals, green manufacturing, dan environmental management. Tema-tema ini menunjukkan bahwa Green HRM juga diintegrasikan ke dalam strategi bisnis yang lebih luas dan berhubungan erat dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs). Penekanan pada green manufacturing dan green economy menunjukkan bahwa HRM tidak lagi hanya berkutat pada isu internal organisasi, tetapi juga dikaitkan dengan keberlanjutan rantai pasok dan efisiensi lingkungan dalam operasional. Di sisi lain, klaster biru memperlihatkan koneksi antara Green HRM dengan konsep-konsep manajemen rantai pasok dan ekonomi sirkular. Kata kunci seperti circular economy, green supply chain management, dan sustainable performance menegaskan bahwa praktik HRM yang berorientasi lingkungan juga berkorelasi dengan performa organisasi secara keseluruhan. Hal ini mencerminkan pendekatan yang lebih holistik dalam manajemen organisasi, di mana pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen HR semata, tetapi menjadi bagian integral dari strategi keberlanjutan perusahaan.

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa Green HRM merupakan area interdisipliner yang menjembatani antara perilaku organisasi, kebijakan keberlanjutan, ekonomi lingkungan, dan kinerja korporat. Pemetaan ini tidak hanya memperlihatkan keragaman tema yang telah dieksplorasi, tetapi juga menunjukkan titik-titik koneksi antartema yang dapat menjadi peluang riset lebih lanjut. Misalnya, keterkaitan antara transformational leadership dan employee green behavior membuka ruang untuk mengkaji lebih dalam bagaimana gaya kepemimpinan tertentu dapat memengaruhi praktik hijau di tingkat individu.



Gambar 2. Visualisasi Overlay
Sumber: Data Diolah

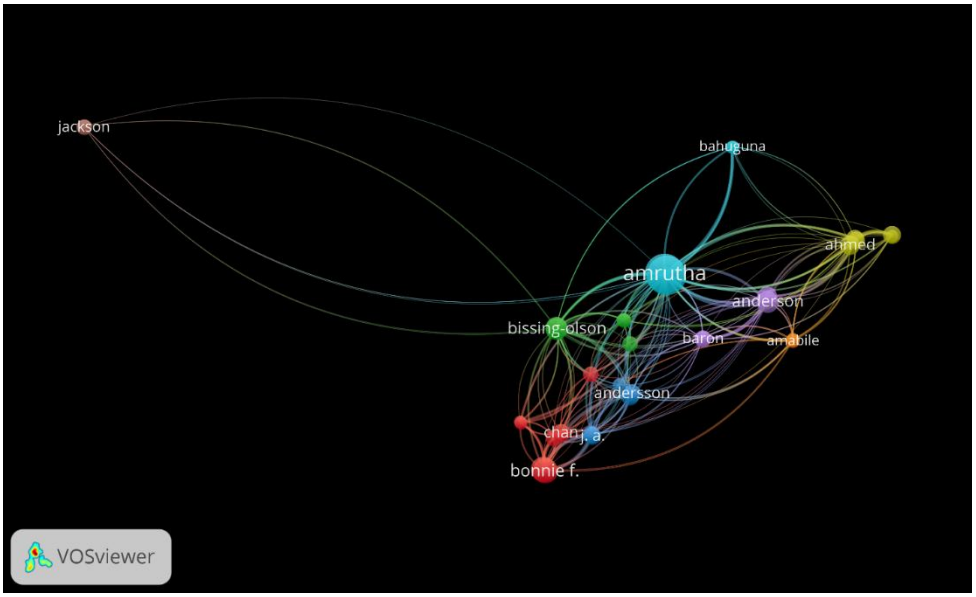
Gambar 2 di atas menggambarkan evolusi temporal dari kata kunci yang paling sering muncul dalam publikasi terkait Green Human Resource Management (Green HRM). Warna dalam visualisasi ini mencerminkan periode waktu kemunculan rata-rata dari tiap kata kunci, dengan skala warna dari biru (lebih tua, sekitar 2021) hingga kuning (lebih baru, sekitar 2023.5). Kata kunci utama seperti green human resource management, environmental management, dan sustainability berada di tengah dan berwarna hijau kebiruan, menandakan bahwa istilah-istilah ini telah muncul konsisten sejak awal periode yang diteliti dan menjadi fondasi dari seluruh diskursus Green HRM. Di sisi lain, sejumlah kata kunci yang lebih baru (berwarna kuning terang) mulai terlihat muncul ke permukaan dalam dua tahun terakhir. Istilah seperti green development, sustainable development goals, employee engagement, green creativity, hingga corporate social responsibility semakin menguat sebagai area riset yang berkembang belakangan ini. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran perhatian akademik dari hanya membahas kerangka dasar Green HRM menjadi menjelajahi penerapan praktisnya, seperti hubungan dengan keterlibatan karyawan, inovasi, dan agenda keberlanjutan global. Ini menjadi indikasi penting bahwa fokus riset tidak lagi terbatas pada kerangka konseptual, tetapi mulai mengarah pada pembahasan dampak dan implementasi nyata dalam konteks organisasi. Sementara itu, kata kunci seperti supply chain management, green supply chain, dan circular economy cenderung berada di sisi kanan dan berwarna lebih biru atau hijau muda, menunjukkan bahwa topik-topik ini sempat populer di awal periode riset namun tidak mengalami peningkatan signifikan dalam dua tahun terakhir. Hal ini bisa menandakan bahwa meskipun isu supply chain tetap penting, fokus riset mulai berpindah pada aspek manusia dan perilaku dalam mendukung keberlanjutan.

Gambar 3. Visualisasi Densitas
Sumber: Data Diolah

Gambar ketiga ini menampilkan tingkat kepadatan kemunculan kata kunci dalam literatur akademik terkait Green HRM. Warna kuning cerah menunjukkan area dengan konsentrasi kemunculan kata kunci yang paling tinggi, sedangkan warna hijau, biru, hingga ungu menunjukkan kepadatan yang lebih rendah. Dari visualisasi ini, terlihat bahwa kata kunci seperti green human resource management, environmental management, green economy, dan sustainability merupakan pusat konsentrasi utama literatur, ditandai dengan pancaran warna kuning yang paling terang. Ini menunjukkan bahwa istilah-istilah tersebut adalah tema sentral yang paling sering muncul dan saling berelasi kuat dalam studi-studi yang dianalisis. Mereka menjadi inti dari diskursus akademik, membentuk fondasi konseptual bagi pengembangan teori dan praktik Green HRM. Sementara itu, kata kunci seperti green creativity, employee green behavior, transformational leadership, dan green manufacturing berada pada zona dengan warna hijau hingga biru, menandakan bahwa meskipun istilah ini relevan, frekuensi kemunculannya masih relatif lebih rendah. Ini membuka ruang interpretasi bahwa tema-tema tersebut merupakan sub-topik yang mulai berkembang, namun belum menjadi arus utama dalam publikasi ilmiah. Hal ini menunjukkan peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi lebih dalam dimensi-dimensi spesifik dari Green HRM yang belum banyak dieksplorasi secara intensif.

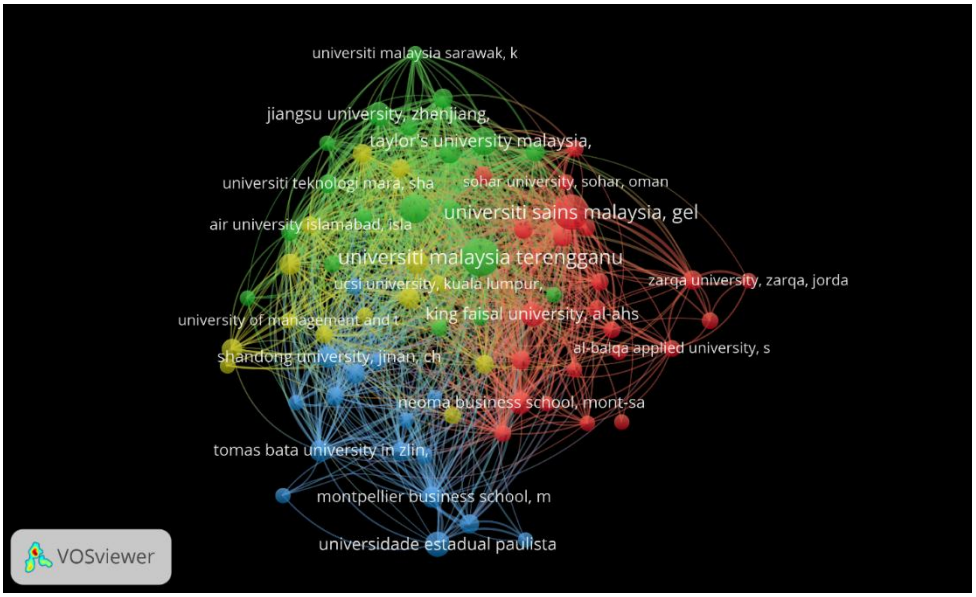
2. Visualisasi Kepenulisan

Sub bagian ini menyajikan hasil visualisasi jaringan kepenulisan (authors) dan kolaborasi antarpenulis (co-authorship) dalam bidang Green HRM. Analisis ini dilakukan untuk memahami siapa saja aktor utama dalam pengembangan keilmuan Green HRM, baik secara individual maupun berdasarkan afiliasi institusional atau geografis. Visualisasi ini juga memperlihatkan sejauh mana kolaborasi antarpenulis terjadi, baik antarnegara, antaruniversitas, atau antarpeneliti lintas disiplin.



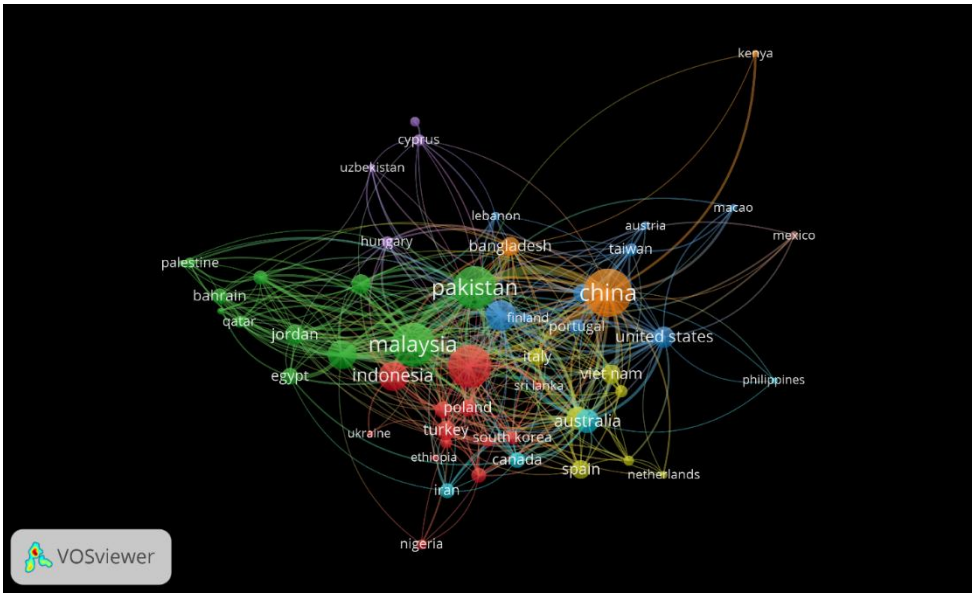
Gambar 4. Visualisasi Penulis
Sumber: Data Diolah

Gambar 4 menampilkan peta jejaring kolaborasi penulis (co-authorship) dalam bidang Green Human Resource Management, dengan node yang merepresentasikan penulis dan garis penghubung yang menunjukkan hubungan kolaboratif di antara mereka. Ukuran node mencerminkan produktivitas atau tingkat kontribusi penulis dalam bidang ini, sedangkan ketebalan garis menunjukkan intensitas kolaborasi. Nama “Amrutha” muncul sebagai pusat utama dalam jaringan, menunjukkan bahwa penulis ini memiliki peran sentral dan kolaborasi luas dengan banyak penulis lain seperti “Bahuguna,” “Anderson,” dan “Ahmed.” Jaringan ini juga memperlihatkan beberapa klaster kolaborasi yang relatif terpisah namun tetap terhubung, seperti kelompok “Jackson” yang berdiri agak terisolasi di sisi kiri dan kelompok “Bonnie F.” serta “Charj, A.” di sisi bawah. Pola ini menunjukkan adanya komunitas-komunitas riset yang aktif, namun dengan koneksi yang belum merata, sehingga membuka peluang untuk memperluas kerja sama lintas kelompok demi memperkaya dan memperluas cakupan riset Green HRM.



Gambar 5. Visualisasi Afiliasi
Sumber: Data Diolah

Gambar 5 ini menampilkan jejaring kolaborasi institusional dalam penelitian tentang Green Human Resource Management, dengan setiap node merepresentasikan institusi atau universitas dan garis penghubung menunjukkan hubungan kolaboratif antar institusi. Dari peta tersebut terlihat bahwa institusi di Malaysia mendominasi pusat jaringan, khususnya Universiti Sains Malaysia, Universiti Malaysia Terengganu, dan Taylor's University Malaysia, yang ditampilkan dalam ukuran node besar dan posisi sentral, menandakan tingginya produktivitas dan intensitas kolaborasi mereka dalam topik ini. Terbentuk beberapa klaster warna yang merefleksikan komunitas penelitian regional, seperti klaster merah yang banyak terdiri dari universitas di Timur Tengah, klaster biru yang didominasi institusi Eropa (seperti Montpellier Business School dan Tomas Bata University), serta klaster hijau dan kuning yang menghubungkan lembaga dari Asia Tenggara, China, dan Pakistan. Visualisasi ini menunjukkan bahwa kolaborasi dalam riset Green HRM bersifat cukup global, tetapi masih terpusat pada beberapa institusi kunci di Asia, khususnya Malaysia, yang tampaknya menjadi episentrum perkembangan topik ini dalam literatur internasional.



Gambar 6. Visualisasi Negara
Sumber: Data Diolah

Gambar 6 ini memperlihatkan jaringan kolaborasi antarnegara dalam penelitian terkait Green Human Resource Management (Green HRM). Node yang lebih besar seperti Malaysia, Pakistan, China, dan Indonesia menandakan bahwa negara-negara ini merupakan kontributor utama sekaligus pusat kolaborasi global dalam topik ini. Hubungan garis yang padat antara negara-negara Asia menunjukkan bahwa kawasan Asia Selatan dan Asia Tenggara mendominasi kolaborasi ilmiah dalam bidang ini, dengan Malaysia sebagai hub utama yang menjalin koneksi erat dengan negara-negara seperti Pakistan, Indonesia, Qatar, dan Jordan. Sementara itu, negara seperti China dan United States juga aktif berkontribusi, tetapi lebih sering muncul dalam kolaborasi lintas benua, misalnya dengan Australia, Taiwan, dan beberapa negara Eropa seperti Portugal dan Netherlands. Kehadiran node dari kawasan Afrika dan Eropa Timur (seperti Nigeria, Ethiopia, dan Hungary) menunjukkan bahwa meskipun kontribusinya masih relatif kecil, topik Green HRM mulai menarik perhatian secara global. Secara keseluruhan, peta ini mencerminkan bahwa kolaborasi riset Green HRM bersifat lintas-negara dan berskala multikultural, namun tetap terkonsentrasi pada pusat-pusat akademik di Asia.

3. Publikasi dengan Kutipan Terbanyak

Tabel 1
Literatur dengan Kutipan Terbanyak

Kutipan	Penulis	Judul	Jurnal
1547	(Pham et al., 2020)	Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda	International Journal of Management Reviews
1417	(Singh et al., 2020)	Green innovation and environmental performance: The role of	Technological Forecasting and Social Change

		green transformational leadership and green human resource management	
1016	(Dumont et al., 2017)	Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values	Human Resource Management
863	(Kim et al., 2019)	The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance	International Journal of Hospitality Management
731	(Paillé et al., 2014)	The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study	Journal of Business Ethics
683	(Saeed et al., 2019)	Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices	Corporate Social Responsibility and Environmental Management
671	(Roscoe et al., 2019)	Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development	Business Strategy and the Environment
665	(Tang et al., 2018)	Green human resource management practices: scale development and validity	Asia Pacific Journal of Human Resources
621	(Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016)	Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: Linking two emerging agendas	Asia Pacific Journal of Human Resource
595	(Zaid et al., 2018)	The impact of green human resource management and	Journal of Cleaner Production

		green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study	

Sumber: Basis Data Scopus

4. Implikasi Praktis

Temuan dari studi ini memiliki sejumlah implikasi penting bagi para praktisi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks implementasi Green Human Resource Management (Green HRM). Dengan mengidentifikasi kata kunci dominan, institusi paling produktif, serta jejaring kolaborasi antarpeneliti dan negara, studi ini memberikan peta informasi yang dapat digunakan sebagai rujukan strategis dalam merancang kebijakan HR yang berwawasan lingkungan. Organisasi dapat merujuk pada tema-tema utama seperti employee engagement, green behavior, dan sustainable development goals untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan SDM yang relevan dan kontekstual. Selain itu, identifikasi institusi dan negara yang menjadi pusat riset Green HRM dapat membuka peluang kolaborasi lintas negara dan transfer pengetahuan praktis, sehingga adopsi Green HRM di tingkat lokal dapat diperkaya dengan praktik global yang terbukti efektif. Bagi perusahaan, hasil studi ini dapat digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana inisiatif HRM mereka telah selaras dengan agenda keberlanjutan, serta sebagai pijakan awal untuk melakukan benchmark dan inovasi kebijakan berbasis data ilmiah.

5. Kontribusi Teoritis

Secara teoritis, studi ini memberikan kontribusi signifikan dalam memperkuat fondasi keilmuan Green HRM dengan menyajikan pemetaan bibliometrik yang sistematis dan terstruktur. Berbeda dengan studi-studi terdahulu yang bersifat konseptual atau studi kasus terbatas, pendekatan bibliometrik dalam penelitian ini memungkinkan penelusuran evolusi tema, distribusi geografis pengetahuan, serta jaringan kolaboratif yang menyelimuti perkembangan Green HRM. Dengan mengungkap keterkaitan antara kata kunci utama seperti sustainability, transformational leadership, dan green creativity, studi ini memperkuat pemahaman bahwa Green HRM adalah domain yang interdisipliner, yang tidak hanya berada dalam ranah manajemen SDM, tetapi juga beririsan dengan ilmu lingkungan, ekonomi, psikologi organisasi, dan perilaku konsumen. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas spektrum teoritis Green HRM, membuka ruang untuk integrasi pendekatan multi-disiplin, serta mengusulkan arah baru bagi riset lanjutan, misalnya melalui penguatan perspektif perilaku organisasi atau pendekatan sistemik dalam studi keberlanjutan.

6. Limitasi Penelitian

Meskipun studi ini memberikan wawasan yang komprehensif, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Pertama, analisis hanya dilakukan berdasarkan data dari satu basis data, yaitu Scopus, yang meskipun sangat kredibel, namun dapat mengecualikan publikasi relevan dari database lain seperti Web of Science atau Google Scholar. Hal ini dapat memengaruhi cakupan dan keberagaman dokumen yang dianalisis. Kedua, penggunaan kata

kunci tertentu dalam proses pencarian data dapat membatasi hasil pada istilah-istilah yang eksplisit menyebut green human resource management, sehingga kemungkinan terdapat literatur terkait yang menggunakan istilah alternatif namun tidak terdeteksi dalam pemetaan ini. Ketiga, meskipun analisis bibliometrik unggul dalam menyajikan pola dan tren kuantitatif, pendekatan ini tidak menggali kedalaman konten atau konteks isi dari masing-masing artikel secara kualitatif. Dengan demikian, hasil ini sebaiknya dipadukan dengan analisis konten atau kajian sistematis pada studi-studi mendalam jika ingin menggali dimensi konseptual dan naratif lebih lanjut. Oleh karena itu, studi lanjutan disarankan untuk menggabungkan pendekatan bibliometrik dengan tinjauan literatur kualitatif agar hasilnya lebih menyeluruh dan reflektif.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari studi ini menegaskan bahwa Green Human Resource Management (Green HRM) telah berkembang menjadi topik strategis dan multidimensional dalam literatur manajemen modern, dengan kontribusi penelitian yang semakin meningkat dari berbagai negara, khususnya di kawasan Asia seperti Malaysia, Pakistan, dan China. Melalui pendekatan bibliometrik, studi ini berhasil memetakan kata kunci dominan, jejaring kolaborasi antarpenulis dan institusi, serta tren evolusi tematik yang menunjukkan pergeseran fokus dari aspek konseptual menuju praktik implementatif yang lebih luas, seperti employee engagement, green behavior, dan sustainable development goals. Temuan ini tidak hanya memperkaya pemahaman akademik mengenai struktur pengetahuan Green HRM, tetapi juga menyediakan landasan praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan SDM yang selaras dengan agenda keberlanjutan. Dengan demikian, studi ini berkontribusi dalam menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, serta membuka arah baru bagi penelitian lintas disiplin yang lebih integratif dan berdampak.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, *2*(1), 1030817.

Arulrajah, A. A., Opatha, H., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, *5*(1).

Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, *56*(4), 613–627.

Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *26*(6), 1579–1590.

Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner*

Production, *112*, 1824–1833.

Khaskhely, M. K., Qazi, S. W., Khan, N. R., Hashmi, T., & Chang, A. A. R. (2022). Understanding the impact of green human resource management practices and dynamic sustainable capabilities on corporate sustainable performance: Evidence from the manufacturing sector. *Frontiers in Psychology*, *13*, 844488.

Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H.-M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, *76*, 83–93.

Lin, W. L., Yong, J. Y., Feranita, F., & Rathakrishnan, T. (2024). The influence of green human resource management on corporate sustainability performance in the Malaysia automotive industry. In *Green Human Resource Management: A View from Global South Countries* (pp. 425–439). Springer.

Muster, V., & Schrader, U. (2011). Green work-life balance: A new perspective for green HRM. *German Journal of Human Resource Management*, *25*(2), 140–156.

Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green human resource management: Simplified general reflections. *International Business Research*, *7*(8), 101.

Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, *121*(3), 451–466.

Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, *41*(7), 845–878.

Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, *15*(1), 1–14.

Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, *28*(5), 737–749.

Saeed, B. Bin, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *26*(2), 424–438.

Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green

human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, *150*, 119762.

Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *56*(1), 31–55.

Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2014). Visualizing bibliometric networks. In *Measuring scholarly impact: Methods and practice* (pp. 285–320). Springer.

Yong, J. Y., Yusliza, M.-Y., & Fawehinmi, O. O. (2020). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking: An International Journal*, *27*(7), 2005–2027.

Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Bon, A. T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, *204*, 965–979.